

Sitzung vom 16. September 1998

2070. Anfrage (Anstellungspraxis in der kantonalen Verwaltung)

Kantonsrat Hugo Buchs, Winterthur, hat am 6. Juli 1998 folgende Anfrage eingereicht:

Der Kanton Zürich ist ein grosser Arbeitgeber. Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gehen an ihm nicht spurlos vorüber. Die Gründe für Veränderungen mögen für die kantonale Verwaltung anders sein als für die Privatwirtschaft. Um nicht «Äpfel mit Birnen» zu vergleichen, wüsste ich gerne Bescheid über die Veränderungen in der kantonalen Anstellungspraxis.

Ich ersuche den Regierungsrat, mir Auskunft zu folgenden Fragen zu geben:

1. Wie gestaltet sich die Fluktuation der Angestellten und Beamten des Kantons Zürich (im Vergleich der letzten zehn Jahre, gegliedert nach Anzahl Austritten infolge Pensionierung, Kündigung durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Kündigung durch Arbeitgeber und Anzahl Eintritte durch Neuanstellungen)?
2. Welche Veränderungen haben das durchschnittliche Alter und das durchschnittliche Gehalt in Franken bei den Einstellungen erfahren in den letzten zehn Jahren?
3. Gibt es Restriktionen und Weisungen bezüglich Geschlecht, Herkunft, Alter und Besoldung, die von den Personalverantwortlichen und Anstellungsberechtigten der verschiedenen Bereiche und Ebenen bei Anstellungen angewandt werden? Welche Begründungen werden dafür angegeben, welche Ziele werden damit verfolgt? Bestehen solche Restriktionen und Weisungen allenfalls nur in einzelnen Bereichen der Verwaltung?
4. Welche Erfahrungen konnte die Verwaltung mit solchen Restriktionen und Weisungen gewinnen? Können insbesondere Personalkosten beeinflusst werden oder Stellen effizienter betrieben werden?

Auf Antrag der Finanzdirektion
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Hugo Buchs, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

1. Mit dem heutigen Personalinformationssystem sind nachträgliche Abfragen zeitlich nur sehr beschränkt möglich. Gezielte personalstatistische Erhebungen über die Zeitachse hinweg können in der Regel nicht weiter als auf ein bis eineinhalb Jahre zurück gemacht werden. Dies wird erst mit dem im Rahmen des *wifl*-Projektes «Strategisches Personalcontrolling» (Nr. 21/2550) zu evaluierenden Instrumentarium, das unter anderem die Personalstatistik verfeinern und laufend Auswertungen – auch über Jahre zurück – erlauben wird, möglich sein.

Daten über die Fluktuation werden im Rahmen der jährlich erstellten und veröffentlichten Personal- und Besoldungsstatistik erst seit 1995 systematisch erhoben. Sie präsentieren sich 1995–1997 wie folgt:

Jahr	Anzahl Eintritte		Austritte						
	Beschäftigte (= Köpfe)		Total	Kündigung durch Arbeit- nehmer/-in	Tod	Invalidi- sierung	Alter	unver- schuldete Entlassung	ver- schuldete Entlassung
1995	46741	8669	10044	9231	49	85	625	14	40
in %		18,5	21,5	91,9	0,5	0,8	6,2	0,1	0,4
1996	46904	8100	7204	6444	54	87	527	46	46
in %		17,3	15,4	89,5	0,7	1,2	7,3	0,6	0,6
1997	46868	7602	7032	6285	51	96	516	42	42
in %		16,2	15,0	89,4	0,7	1,4	7,3	0,6	0,6

Eine verlässliche Interpretation dieser Daten ist aufgrund der kurzen Zeitspanne der verfügbaren Erhebungen nicht möglich. Tendenziell scheint die Fluktuation abzunehmen, wobei in den letzten zwei Jahren die Zahl der Eintritte diejenige der Austritte übertrifft. Die Zahl der Kündigungen durch die Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen ist in den letzten zwei Jahren gegenüber 1995 stark zurückgegangen, was auf die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zurückzuführen sein dürfte. Insgesamt dürfte sich die Fluktuation

aufgrund von – statistisch allerdings nicht gesicherten – Erfahrungen der letzten Jahre in dem für grosse öffentliche Verwaltungen üblichen Rahmen bewegen.

2. Aufgrund der obgenannten Umstände kann auch keine Angabe über die Entwicklung von Durchschnittsalter und -besoldung in den letzten zehn Jahren gemacht werden. Eine diesbezügliche Auswertung ist nur zeitlich sehr beschränkt, nämlich ab 1. Januar 1997, möglich. Ein Auszug aus dem Personalinformationssystem ergibt für den Zeitraum vom 1. Januar 1997 bis 31. August 1998 folgendes Bild:

Anzahl Eintritte:	6754
Durchschnittsalter:	35 Jahre (gerundet)
Durchschnittsbesoldung:	75000 Franken (gerundet)

3. Anstellungsrestriktionen irgendwelcher Art bezüglich Geschlecht und Herkunft bestehen in der kantonalen Verwaltung keine. Solche wären unter dem Aspekt von Art. 4 Abs. 2 BV nicht zulässig.

Demgegenüber gibt es allgemein gültige Restriktionen bezüglich Besoldung und Neueinstellungen nach Personalabgängen:

Die Anfangsbesoldungen sind gemäss §51f. Vb/BVO grundsätzlich im Erfahrungsbereich der Einreihungsklasse festzulegen. Nur unter bestimmten Bedingungen ist die Festlegung in einer Anlaufstufe bzw. -klasse möglich.

Am 23. April 1997 hat der Regierungsrat beschlossen, dass freiwerdende Stellen grundsätzlich nur zu 66% wiederbesetzt werden dürfen. Von dieser Massnahme sind Lehrkräfte, Schichtbetriebe, Ausbildungsfunktionen und durch Gesetz oder Verordnung an den Bestand gebundene Stellen ausgenommen worden.

Für bestimmte Personalkategorien und Berufsgruppen bestehen besondere Anstellungsbedingungen. Beispiele: Für die Wahl zum Beamten bzw. zur Beamtin gemäss §2 des Wahlgesetzes ist zurzeit noch das Schweizer Bürgerrecht notwendig. §10 der Verordnung vom 8. Mai 1974 zum Gesetz betreffend das Kantonspolizeikorps für Polizeiaspiranten bzw. -aspirantinnen legt besondere Aufnahmebedingungen fest:

- mindestens zwanzig-, höchstens dreissigjährig;
- Besitz des Schweizer Bürgerrechts und eines guten Leumunds;
- erfolgreicher Abschluss einer Berufslehre oder einer gleichwertigen Ausbildung;
- bei Aspiranten zusätzlich eine absolvierte Rekrutenschule und Militärdiensttauglichkeit;
- die charakterlichen, geistigen und körperlichen Voraussetzungen für den Dienst im Polizeikorps oder in der Flughafen-Sicherheitspolizei.

4. Über die Auswirkungen des oben erwähnten teilweisen Verzichts auf den Ersatz von Personalabgängen liegt für die Zeit von Mai bis September 1997 eine erste Auswertung vor. Der Massnahme unterliegt ein Personalbestand von insgesamt 12600 Personaleinheiten (Stellen zu 100%). Im Zeitraum der Auswertung ergab sich bei 344 Austritten und 269 Eintritten eine Abnahme des Personalbestandes um 48 Personaleinheiten.

Dies entspricht einer Nichtbesetzung von 18% der Abgänge und von – auf die Jahresbesoldung hochgerechnet – 4,8 Mio. Franken. Aufgrund der Tatsache, dass der Beobachtungszeitraum nur kurz bemessen worden ist, dass die Massnahme für ihre Wirksamkeit eine bestimmte Anlaufzeit braucht und dass bezüglich des Rotationsgewinns Vergleichszahlen fehlen, können die Auswirkungen erst zu einem späteren Zeitpunkt abschliessend beurteilt werden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi